

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi berdampak pada munculnya banyak perusahaan baru. Peningkatan jumlah perusahaan secara otomatis meningkatkan pula persaingan di dalam dunia bisnis sehingga setiap perusahaan harus dapat meningkatkan daya saingnya agar dapat bertahan hidup. Salah satu faktor yang berperan penting bagi perusahaan adalah karyawan karena manusia berada pada posisi terdepan yang menentukan tercapainya rencana-rencana perusahaan (Terry dan Rue, 2015:41)

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut untuk mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta, produktivitas baik dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (Lewis dkk, 2011:32).

Efikasi diri adalah suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan perilaku yang dibutuhkan untuk memproduksi suatu hasil dengan sukses (Bandura, 2017), Karyawan baru dengan efikasi diri yang lebih besar akan cenderung lebih merasa aman dan secara psikologis bersedia untuk mengikat diri mereka di dalam peran barunya (Saks dan Gruman, 2011:45).

Dukungan organisasi dibangun dengan multidimensi atau jenis dukungan yang berbeda. Dimensi penting dari dukungan sosial adalah emosional, penilaian, informasi, dan dukungan instrumental (Sinokki, 2011:21). Dukungan emosional (afeksi) meliputi

perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Dukungan emosional adalah kategori yang paling penting di mana persepsi dukungan disampaikan. Dukungan penilaian meliputi komunikasi informasi yang relevan dengan evaluasi diri dan disebut sebagai dukungan penguatan yang diberikan oleh orang lain. Dukungan informasi merupakan informasi yang diberikan ke orang lain selama masa bekerja. Sementara itu, dukungan instrumental (bantuan) meliputi penyediaan barang berwujud, jasa, atau bantuan nyata.

Permasalahan yang terjadi mengenai kualitas kehidupan kerja pada PT Sukun Tex Kudus terlihat dari budaya kerja pada absensi karyawan PT Sukun Tex Kudus adalah adanya peningkatan tingkat absensi karyawan, dimana kondisi absensi karyawan di PT. Sukun Tex Kudus pada tahun 2016 sebesar 1,06%, tahun 2017 meningkat menjadi 1,14% dan tahun 2018 meningkat lagi menjadi 1,17%, dimana tingkat absensi yang ditoleransi sebesar 0,75%. Hal ini merupakan indikator awal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. Sukun Tex Kudus tahun 2016 sampai dengan 2018.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan PT. Sukun Tex Kudus Periode Tahun 2016-2018

No	Tahun	Persentase Absensi (%)
1	2016	1,06
2	2017	1,14
3	2018	1,17

Sumber : PT. Sukun Tex Kudus, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa absensi yang cukup tinggi pada setiap tahunnya mengalami peningkatan, dan yang tertinggi terjadi di tahun 2018 mencapai

1,17%. Tabel 1 diatas dapat dijelaskan absensi yang tinggi dikarenakan berbagai sebab, hal tersebut dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut ini.

Tabel 1.2
Karakteristik Absensi Tahun 2016-2018

No	Tahun	Prosentase Absensi (%)		
		2016	2017	2018
1	Sakit tanpa keterangan	0,30	0,32	0,33
2	Sakit keterangan dokter	0,35	0,39	0,49
3	Bolos kerja	0,41	0,43	0,35
	Total	1,06	1,14	1,17

Sumber : PT. Sukun Tex Kudus, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa tingkat absensi dikarenakan bolos kerja mempunyai kecenderungan yang meningkat dari Tahun 2016-2018, dimana Tahun 2016 sebesar 0,41% dan meningkat pada Tahun 2017 menjadi sebesar 0,43% namun menurun pada Tahun 2018 sebesar 0,35%

Efikasi diri merupakan keyakinan seorang karyawan bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil outcome yang positif. Berdasarkan prasurvey kepada 30 karyawan yang dilakukan oleh peneliti ditampilkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Prasurvey Efikasi Diri pada Karyawan PT. Sukun Tex Kudus

No	Pertanyaan	Kurang baik	Baik
1	Kemampuan menghadapi semua permasalahan	6	24
2	Kemampuan menemukan solusi atas permasalahan	8	22
3	Mempunyai kekuatan melaksanakan pekerjaan	3	27

Sumber : Pertanyaan prasurvey (2019).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa belum mampu menghadapi semua permasalahan, kemampuan menemukan solusi atas permasalahan, dan mempunyai kekuatan melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.4

Fenomena Dukungan Organisasi Berdasarkan Kebutuhan THR dan Fasilitas

Tahun	THR	Rekreasi	Kendaraan
2016	65% Gaji	Tidak Ada	Ada
2017	75% Gaji	Ada	Ada
2018	75% Gaji	Tidak Ada	Ada

Sumber : PT. Sukun Tex Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel di atas kesenjangan yang terjadi mengenai dukungan organisasi adalah fasilitas sudah baik berupa kendaraan telah tersedia, namun untuk rekreasi tahun 2018 ditiadakan serta THR persentase tahun 2018 tidak mengalami peningkatan.

Reserch gap penelitian ini adalah pada penelitian terdiri dari Donata Asmaranta Manik (2015) memberikan bukti bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rusdin (2015) menyatakan kualitas kehidupan kerja dan keterikatan berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Vicka Pratiwi Putri, Aditya Nanda Priyatama Nugraha Arif Karyanta (2014) menyatakan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Berbeda oleh Afdaliza (2015) yang menyatakan efikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan.

Gita Fedora Ramdhani, Dian Ratna Sawitri (2017) menunjukkan pengaruh yang positif antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Laili Qomariyah, Siti Nur'Aini, Erna Ipak Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan berpengaruh negatif.

Donada Asmaranta Manik (2015) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Cynthia Rachel (2015) kepuasan tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik mengambil judul **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*), EFIKASI DIRI, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT. SUKUN TEX KUDUS.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Variabel independen :kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), efikasi diri, dukungan organisasi dan kepuasan.
- 1.2.2. Variabel dependen : keterikatan karyawan.
- 1.2.3. Subyek Penelitian adalah karyawan PT. Sukun Tex Kudus bagian Spining (Kapas jadi benang)
- 1.2.4. Obyek Penelitian PT. Sukun Tex Kudus
- 1.2.5. Waktu penelitian ini dilakukan selama 4 bulan (jadwal terlampir).

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian atas penjabaran rumusan masalah, maka dapat dirumuskan

pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?
- 1.3.2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?
- 1.3.3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?
- 1.3.4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan?
- 1.3.5. Apakah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), efikasi diri, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.
- 1.4.2. Menguji pengaruh efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.
- 1.4.3. Menguji pengaruh dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.
- 1.4.4. Menguji pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.
- 1.4.5. Menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), efikasi diri, dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap

keterikatan karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian sangat diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu Manajemen, terutama dalam gambaran yang lebih konkrit tentang kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), efikasi diri, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan, serta dapat menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan tugas sebagai pada PT. Sukun Tex Kudus.

